

KIRJALLINEN KYSYMYS 853/2010 vp

Naisten määrä pörssiyhtiöiden hallituksissa

Eduskunnan puhemiehelle

Suomalaisten pörssiyhtiöiden hallituksissa on naisia huomattavasti vähemmän kuin miehiä. Helsingin Sanomien (16.10.2010) tekemän selvityksen mukaan pörssiyhtiöiden hallituksen jäsenistä 16,4 prosenttia on naisia. Täysin naisettomia hallituksia pörssiyhtiöissä on Keskuskaupakamarin mukaan 26 prosenttia. Näiden yhtiöiden tulisi nykykäytännön mukaan antaa selvityksensä siitä, miksi hallituksessa on vain yhden sukupuolen edustajia.

Sukupuolikiintiöt ovat olleet käytössä julkisissa luottamuselimissä vuodesta 1995. Silloin osaamisen ja innostuksen pelättiin kiintiöiden vaikutuksesta vähenevän. Kokemukset kiintiöistä ovat kuitenkin olleet myönteisiä. Myös valtionyhtiöiden tasa-arvolain mukainen tavoite 40 prosentin naisosuudesta on onnistunut. Sukupuolikiintiöt pörssiyhtiöiden hallituksiin ovat käytössä Norjassa. Esimerkiksi Ranskassa, Belgiassa ja Hollannissa laki on säädettävänä. Myös

EU:n komissio on ilmaissut harkitsevansa kiintiölainsäädännön esittämistä tasa-arvostrategiaansa perustuen.

Nykyinen tilanne on epätasa-arvoinen ja muutos hidasta. Naisten osuus kuvastaa naisten asemaa työelämässä. Johtavilla paikoilla suurin osa on miehiä. Kiintiöt ovat kuitenkin auttaneet naisia nousemaan miesten rinnalle niin julkisen sektorin luottamustehtävissä kuin valtionyhtiöissäkin. Kokemukset kiintiöistä ovat olleet myönteisiä, ja ne ovat jouduttaneet naisten nousemista johtaviin asemiin.

Edellä olevan perusteella ja eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ään viitaten esitän asianomaisen ministerin vastattavaksi seuraavan kysymyksen:

Aikooko hallitus esittää sukupuolikiintiöitä vai millaisiin toimiin hallitus aikoo ryhtyä naisten aseman parantamiseksi pörssiyhtiöiden hallituksissa?

Helsingissä 19 päivänä lokakuuta 2010

Heli Järvinen /vihr

Eduskunnan puhemiehelle

Eduskunnan työjärjestyksen 27 §:ssä mainitussa tarkoituksessa Te, Herra puhemies, olette toimitanut asianomaisen ministerin vastattavaksi kansanedustaja Heli Järvisen /vihr näin kuuluvan kirjallisen kysymyksen KK 853/2010 vp:

Aikooko hallitus esittää sukupuolikiintiöitä vai millaisiin toimiin hallitus aikoo ryhtyä naisten aseman parantamiseksi pörssiyhtiöiden hallituksissa?

Vastauksena kysymykseen esitän seuraavaa:

Naisten määrän lisääminen päätöksenteossa on ollut yksi tämän ja edellisten hallitusten tasa-arvopolitiikan painopistealueista. Se on sisällytetty jossain muodossa myös useimpiin viime vuosien tasa-arvo-ohjelmiin. Taloudellisen päätöksenteon osalta päähuomio on kohdistunut valtionyhtiöihin ja valtion osakkuusyhtiöihin, joihin hallituksella on tosiasiallisia mahdollisuuksia vaikuttaa.

Nykyisen ja edeltävien hallitusten toimet naisten osuuden kasvattamiseksi valtionyhtiöiden ja valtion osakkuusyhtiöiden hallituksissa ovat tuottaneet tuloksia. Hallituksen tavoitteena on ollut, että valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa on oltava naisia ja miehiä vähintään 40 prosenttia. Samoin valtionenemmistöisissä pörssiyhtiöissä tavoitteena on päästä lähelle 40 prosentin osuutta. Näiltä osin tavoitteet on saavutettu: vuonna 2010 valtion kokonaan omistamien yhtiöiden hallituksissa naisten osuus on 45 prosenttia, ja valtioenemmistöisissä pörssiyhtiöissä naisten osuus hallituksen jäsenistä on 39 prosenttia. Valtioenemmistöisissä yhtiöissä, jotka eivät ole pörssissä, on naisten hallitusosuus 27 prosenttia. Vuonna 2010, tietyt rajoitukset huomioiden, valtion nimitysoikeuden piirissä oli

122 hallituspaikkaa, joista 53:een nimitettiin nainen eli naisten osuus oli 43,4 %. Yleisesti tarkasteltuna valtion omistajapolitiikalle asetetut tavoitteet ovat siis toteutuneet. Asiaan on jatkuvasti kiinnitettävä huomiota, jotta tilanne pysyisi hyvänä ja myös muut omistajat on saatava mukaan tukemaan hallituspaikkojen tasaisempaa sukupuolijakaumaa. Tällä hetkellä hallitusten naisjäsenet ovat pääosin valtion nimeämiä.

Suomi sijoittuu muiden Pohjoismaiden kanssa maailmassa kärkikastiin, kun tarkastellaan kaikkien pörssiyhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumaa, vaikka miehet ovatkin selkeänä enemmistönä yritysten hallituksissa. Kehitys yksityisen sektorin yrityksissä on viime vuosien aikana ollut varsin myönteistä. Naisten osuus kaikkien pörssiyhtiöiden hallituspaikoista on tällä hetkellä noin 17 %, kun osuus vuonna 2008 oli vain noin 12 %. On huomionarvoista, että kehitys perustuu yritysten omiin päätöksiin. Arvopaperimarkkinayhdistys hyväksyi vuonna 2008 uuden listayritysten hallinnointikoodin, joka ohjeistaa yrityksiä aiempaa velvoittavammin kiinnittämään huomiota molempien sukupuolten edustukseen hallitusten kokoonpanoissa. Tämä osoittaa, että tasa-arvotilannetta voidaan yrityksissä parantaa ilman kiintiöitäkin.

Hallitus korostaakin kehitystyön jatkamista yhteistyössä yksityissektorin yritysten kanssa. Viime vuosina hallitus on pyrkinyt mm. vaikuttamaan asenteisiin mediassa, selvittänyt tilastoja ja parantanut tilastointia sekä levittänyt tietoa hyvistä toimintatavoista. Erityisesti tulee kasvattaa naisten osuutta keski- ja linjajohdossa, koska niissä tehtävissä pätevydytään ylempiin johtotehtäviin. Vuoropuhelua yritysten kanssa jatkeaan.

Myös Euroopan unionissa tullaan tulevina vuosina keskustelemaan taloudellisen päätöksenteon tasa-arvosta komission juuri hyväksymän Naisten ja miesten tasa-arvostrategian 2010—2015 pohjalta. Naiset ovat useimmissa jäsenvaltioissa edelleen aliedustettuina päätöksentekoprosesseissa ja -tehtävissä, erityisesti korkeimmilla tasoilla, huolimatta siitä, että Euroopassa heidän osuutensa työvoimasta on lähes puolet ja heidän osuutensa uusista yliopistotutkinnon suorittaneista on yli puolet. EU:n suurimpien pörssi-noteerattujen yhtiöiden johtokuntien jäsenistä naisia on vain kymmenen prosenttia ja johtokunnan puheenjohtajista vain kolme prosenttia. Komissio aikookin lähivuosina selvittää aloitteita ja levittää hyviä käytäntöjä sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi päätöksenteossa. Myös Norjan mallin mukaisista kiintiöistä tullaan keskustelemaan.

Suomen on hyvä osallistua kansainväliseen keskusteluun aktiivisesti. Voimme hyödyntää keskustelussa ja omien toimiemme suunnittelussa myös v. 2009 valmistunutta "Kön och makt" -tutkimusta, joka vertailee Pohjoismaisia päätöksentekoon liittyviä tasa-arvotavoitteita ja -politiikkoja. Yksi tutkimuksen päätelmistä oli, että syitä yritysjohtajan miesenemmistöisyyteen on monenlaisia, kuten miehiä suosivat yritys- ja johtamiskulttuurit tai tiukassa istuvat asenteet ja perinteet. Siten yhtä oikeaa metodia tasa-arvon edistämiseksi ei ole olemassa, vaan tasa-arvon edistämisessä kannattaa käyttää monenlaisia keinoja ja niiden tulee perustua analyysiin kyseisestä yhteiskunnasta.

Hallitus seuraa naisten osuuden kehitystä pörssiyritysten hallituksissa ja harkitsee, mm. kansainvälisiin tutkimuksiin ja koeteltuihin hyviin käytäntöihin perustuen, toimenpiteitä kehi-

tyksen nopeuttamiseksi. Myös kiintiöitä tulee tarkastella yhtenä mahdollisuutena, vaikka hallitus ei niitä tässä vaiheessa aiokaan esittää. Hallitus haluaa haastaa yritykset määrätietoisesti lisäämään naisten määrää johtopaikoilla, myös pörssiyritysten hallituksissa. Pörssiyritysten omistajista koostuvan yhtiökokouksen pitää tarkkaan harkita millaista julkista kuvaa tai arvopohjaa liian miesvaltaisen hallituksen nimittäminen heijastaa. Hallitus tulee edelleen jatkamaan vuoropuhelua yksityissektorin yritysten kanssa ja kehittämään menetelmiä naisten urakehityksen tukemiseksi ja sukupuolten tasapuolisen edustuksen edistämiseksi yritysten hallituksissa.

Tasa-arvoinen ja demokraattinen päätöksenteko edellyttää, että miehillä ja naisilla on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua päätöksentekoon kaikilla yhteiskunnan aloilla. Tasa-arvoa päätöksenteossa on edistetty Suomessa lainsäädännön, erityisesti tasa-arvolain avulla. Vuonna 1995 voimaan tullut tasa-arvolain kiintiösäännös koskee valtiollista ja kunnallista päätöksentekoa, mutta ei yksityisen sektorin yrityksiä. Kiintiösäännöt ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että naisten määrän kasvu politiikan ja hallinnon johtopaikoilla on ollut ripeämpää kuin talouselämässä.

Hallitus pitää taloudellisen päätöksenteon tasa-arvoa erittäin tärkeänä tavoitteena. Suomalaisella ei ole varaa väheksyä, unohtaa ja jättää käyttämättä erittäin hyvin koulutettujen suomalaisten naisten kykyjä myöskään elinkeinoelämän huijalla. Tutkimusten mukaan sukupuolten tasa-arvo ja yleisemmin monimuotoisuus yrityksissä vaikuttaa myönteisesti jopa yritysten taloudelliseen tulokseen. Jo oman menestyksensä takia yritysten on siis viisasta etsiä hallituksiinsa parhaat osaajat sukupuolesta riippumatta.

Helsingissä 9 päivänä marraskuuta 2010

Kulttuuri- ja urheiluministeri Stefan Wallin

Till riksdagens talman

I det syfte som anges i 27 § i riksdagens arbetsordning har Ni, Herr talman, till den minister som saken gäller översänt följande skriftliga spörsmål SS 853/2010 rd undertecknat av riksdagsledamot Heli Järvinen /gröna:

Ämnar regeringen föreslå könskvoter eller vilka åtgärder ämnar regeringen vidta för att förbättra kvinnornas ställning i börsbolagens styrelser?

Som svar på detta spörsmål anför jag följande:

Att öka antalet kvinnor i beslutsfattandet har varit ett av de prioriterade områdena i denna och föregående regeringens jämställdhetspolitik. Detta mål har också skrivits in i någon form i de flesta av de senaste årens jämställdhetsprogram. Vad gäller det ekonomiska beslutsfattandet har den största uppmärksamheten riktats mot statsbolag och statliga intressebolag, som regeringen har faktiska möjligheter att påverka.

Den nuvarande regeringens och de föregående regeringarnas åtgärder för att öka andelen kvinnor i statsbolagens och de statliga intressebolagens styrelser har lett till resultat. Regeringens mål har varit att det ska finnas minst 40 procent kvinnor och män i styrelserna i bolag som är helägda av staten. Likaså är målet i fråga om börsbolag med statlig majoritet att komma nära en andel på 40 procent. Till dessa delar har målen nåtts: år 2010 är andelen kvinnor i styrelserna för bolag som är helägda av staten 45 procent och i styrelserna för börsbolag med statlig majoritet 39 procent. I icke-börsnoterade bolag med statlig majoritet är andelen kvinnor i styrelserna 27 procent. År 2010 fanns, med beaktande av vissa begränsningar, 122 styrelseposter som omfattades av statens utnämningsrätt och till 53 av dem

utsågs en kvinna, vilket innebär att andelen kvinnor var 43,4 procent. Allmänt betraktat har såldes de mål som ställts upp för statens ägarpolitik nåtts. Saken kräver fortsatt uppmärksamhet för att situationen ska fortsätta att vara god och de andra ägarna måste också fås med i att stödja en jämnare könsfördelning av styrelseposterna. För närvarande är styrelsernas kvinnliga medlemmar i huvudsak utnämnda av staten.

Finland placerar sig tillsammans med de andra nordiska länderna i världstoppen när man granskar könsfördelningen i alla börsbolags styrelser, även om männen är i klar majoritet i företagens styrelser. Utvecklingen hos företagen inom den privata sektorn har under de senaste åren varit rätt positiv. Av styrelseposterna i alla börsbolag innehas för närvarande cirka 17 procent av kvinnor, medan andelen endast var cirka 12 procent år 2008. Det är värt att notera att utvecklingen bygger på företagens egna beslut. Värdepappersmarknadsföreningen godkände år 2008 en ny förvaltningskod för listade bolag, där företagen på ett mera förpliktande sätt anvisas att i styrelsernas sammansättning beakta båda könsrepresentation. Detta visar att jämställdhetssituationen kan förbättras i företagen också utan kvoter.

Regeringen betonar att utvecklingsarbetet ska fortsätta i samarbete med företagen inom den privata sektorn. Under de senaste åren har regeringen bl.a. strävat att påverka attityderna i medierna, kartlagt statistisk och förbättrat statistikföringen samt spridit information om goda handlingssätt. Särskilt bör andelen kvinnor ökas i mellan- och linjeledningen, eftersom man i dessa uppgifter skaffar sig kompetens för högre ledningsuppdrag. Dialogen med företagen kommer att föras vidare.

Också i Europeiska unionen kommer man under de kommande åren att diskutera jämställdheten inom det ekonomiska beslutsfattandet utifrån den strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män 2010—2015 som kommissionen nyligen har godkänt. I de flesta medlemsstaterna är kvinnorna fortfarande underrepresenterade i beslutsprocessen och i beslutsfattande ställning, särskilt på de högsta nivåerna, trots att deras andel av arbetskraften i Europa är nästan hälften och deras andel av dem som nyligen avlagt universitetsexamen är över hälften. Av medlemmarna i direktionerna för EU:s största börsnoterade bolag är endast 10 procent kvinnor och av direktionernas ordförande är endast 3 procent kvinnor. Kommissionen ämnar därför under de närmaste åren utreda förslag och sprida god praxis för att förbättra balansen mellan könen i beslutsfattandet. Också kvoter enligt den norska modellen kommer att diskuteras.

Det är bra för Finland att aktivt delta i den internationella debatten. I debatten och i planeringen av våra egna åtgärder kan vi också dra nytta av undersökningen "Kön och makt", som blev färdig år 2009, där de nordiska ländernas jämställdhetsmål och jämställdhetspolitik jämförs i fråga om beslutsfattandet. En av undersökningens slutsatser var att det finns många slags orsaker till mansdominansen i företagens ledning, till exempel företags- och ledningskulturer som gynnar män eller seglivade attityder och traditioner. Följaktligen finns det ingen metod som är den enda rätta när det gäller att främja jämställdheten, utan i arbetet för att främja jämställdhet lönar det sig att använda många slags metoder, och dessa metoder ska bygga på en analys av samhället i fråga.

Regeringen följer utvecklingen av andelen kvinnor i börsbolagens styrelser och överväger, bl.a. utifrån internationella undersökningar och beprövad god praxis, åtgärder för att påskynda

utvecklingen. Också kvoter bör granskas som en möjlighet, även om regeringen i detta skede inte har för avsikt att föreslå sådana. Regeringen vill utmana företagen att målmedvetet öka antalet kvinnor på ledande poster, också i börsbolagens styrelser. Den av börsbolagens ägare sammansatta bolagsstämman bör noggrant överväga vilken bild av företaget eller den värdegrund en alltför mansdominerad styrelse reflekterar. Regeringen bör fortsätta dialogen med företagen inom den privata sektorn och utveckla metoder för att stödja kvinnors karriärutveckling och främja en jämn representation av könen i företagens styrelser.

Ett jämställt och demokratiskt beslutsfattande förutsätter att män och kvinnor har lika möjligheter att delta i beslutsfattandet på alla samhällsområden. Jämställdheten i beslutsfattandet har i Finland främjats med hjälp av lagstiftning, särskilt med hjälp av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Den kvotbestämmelse i jämställdhetslagen som trädde i kraft år 1995 gäller det statliga och kommunala beslutsfattandet, men inte företag inom den privata sektorn. Kvotbestämmelserna har för sin del inverkat på att antalet kvinnor på ledande poster har ökat snabbare inom politik och förvaltning än inom näringslivet.

Regeringen ser jämställdhet i det ekonomiska beslutsfattandet som ett mycket viktigt mål. Finland har inte heller råd att underskatta, glömma eller låta bli att utnyttja de mycket välutbildade finländska kvinnornas kompetens i näringslivets topp. Undersökningar visar att jämställdhet mellan könen och, mera allmänt, mångformighet i företagen har en positiv inverkan t.o.m. på företagens ekonomiska resultat. Redan för sin egen framgångs skull är det klokt av företagen att försöka hitta personer med den bästa kompetensen till sina styrelser, oberoende av kön.

Helsingfors den 9 november 2010

Kultur- och idrottsminister Stefan Wallin